建設

テーマ1 業務のデジタル化・テレワーク導入で、従業員満足度を向上

こんな企業にオススメ

- テレワーク導入に興味がある、検討している企業
- コスト削減や利益向上に取り組みたい企業
- 従業員満足度を向上したい企業

実践企業

ディテールホーム
坂井建設 株式会社

インタビュー動画はこちら！

代表者　：代表取締役社長　坂井 重栄
所在地　：（本社）　長岡市栃尾町丙455-3
（新潟南長潟）新潟市中央区南長潟12-15　※他7支店あり
事業内容：新築注文住宅の設計･施工、店舗の設計･施工、不動産の仲介･売買、住宅リフォーム･マンションリノベーション、土木事業、マーケティング支援
従業員数：90名（男性69名、女性21名）　※2021年10月時点
ホームページ：https://www.detail-home.com/

「時間等に制限のある従業員でも働きやすい環境にしたい」そして「競争の激しい住宅業界で存続するために、“ヒト”による差別化を図りたい」という想いのもと、業務のデジタル化･テレワーク導入に取り組む**坂井建設 株式会社**さんを取材しました！

取組01 コスト削減・残業時間削減のために、デジタルツールの導入・管理体制の整備

取組前

- 設計図などの紙媒体が多く、共有するための移動等、時間の無駄が発生していた
- 支店会議や打合せのたびに移動が必要で、事務作業の時間がなかなか取れなかった
- 従業員数の増加により管理が追いついていなかった

1．デジタルツールの導入

設計図等の紙媒体をデジタル化することで、ペーパーレスによるコスト削減（紙代や印刷代等）に繋げることができました。
また、施工管理アプリを導入したことで、進捗確認・施工写真図面・施工工程を現場（アプリ）で確認･編集できるので、その都度電話で伝える必要がなくなったり、帰社後の事務作業時間が少なくなり、**残業時間を削減**できました。

Check!! ITスキルに自信がない従業員へは、「現場へ行く時間や手間の削減」等**導入のメリットを理解**してもらい、定期的な「勉強会」で**操作方法の教育**をすることが、スムーズな運用のPOINT！

さらに、支店間での会議や打ち合わせにビデオ会議システムを活用することで、**移動時間や、現場間の交通費、ガソリン代の削減**もできました。

2．管理体制の整備

現場スタッフや営業スタッフも多いため、出社しなくても勤務・管理が可能なように、出退勤のタイムカードをオンライン化して管理するようにしました。離れていると勤務時間外に仕事をしていても分からないため、パソコンのログを記録することで、**出社時間・退社時間が守られているかを細かく管理**しています。

評価制度にも「時間管理（出退勤や残業等）」の項目を入れて、従業員一人ひとりが責任を持って**自身の業務時間を管理するような仕組み**にしました。残業の際は、当日13:00までにオンラインで事前申請（時間･理由）を行うルールで、残業時間を管理しています。

「従業員一人ひとりが責任感を持って業務を遂行できる」「生産性が高く、長期にわたって利益を出せる」ような**強い組織**を目指して、会社の仕組みやルールを見直し、整備しました。結果として、**無駄な作業やコストの削減**だけでなく、**従業員の満足度向上**にも繋がり、「働きやすい」と感じてもらえる環境・体制になりました！

（人事部 シニアマネージャー　山井 亮介さん）

取組後

- 無駄な作業や時間の削減や、従業員一人ひとりが自身の時間管理を行うようになり、**従業員一人当たりの月平均残業時間が10時間未満**になった！
- コロナ禍における**テレワーク勤務のスムーズな実施**に繋がった！

取組02 新しい働き方の選択肢として、テレワーク勤務／転勤を導入

取組前

- 育児中の従業員は、子どもの急な発熱等で勤務できない日があった
- 家族の転勤等で引越しが決まると、退職せざるを得なかった
- 時間や働く場所に制限がある従業員が安心して働ける選択肢がなかった

1．テレワーク“勤務”の導入

新型コロナウイルス感染症拡大がきっかけで、テレワーク勤務を導入することになりました。これまで「業務のデジタル化」や「管理体制の整備」を行っていたので、比較的スムーズにテレワーク勤務を導入できました。

令和3年10月時点では、業務日の従業員のうち50％くらいがテレワーク勤務をしています。日によってはお客様との打合せや、現場に行かなくてはいけないときもありますが、午前中は出社、午後からテレワークなど、**柔軟に働き方を選べる**ようになっています。

2．テレワーク“転勤”の導入

家族の転勤による引越しが決まった従業員から、「県外へ引っ越すが、この会社で働き続けたい」と、テレワーク転勤を希望する申し出がありました。長く働き続けてほしいと考えたことや、元々テレワーク勤務を導入していてスムーズに対応できることから、県外でのテレワーク転勤の導入が決まりました。社長からのトップダウンではなく、**従業員の声を反映させたい**という会社としての意向があったことも、実現させることができた理由の一つです。

Check!! 育児中の方も、「子どもが熱を出してしまったとき等も、自宅で子どもを見ながら働けるので、とても助かっています！」と**働きやすさがアップ！**
従業員の満足度やモチベーション向上が、**高い定着率（92.5%）**を維持できているPOINT！

通常のテレワーク勤務とは異なり、県外勤務だと対面でのコミュニケーションがほとんど取れないことや、業務の進捗が見えないことで、「生産性が下がるのではないか」ということが不安でした。
しかし、離れている分積極的にコミュニケーションや情報共有をするようになり、**生産性を保ちながら勤務**できています。

令和3年から、石川県でテレワーク転勤をしています。夫の県外転勤が決まり、会社へ通えなくなってしまったのですが、社内初のテレワーク転勤を認めてもらいました。「認めてもらえなかったら退社するしかない」と思っていたので、**働き方の選択肢がある**ことに感謝をしています。実際に勤務を始めたら、業務に対する集中力や時間への意識が高まったことにより、これまで月15時間程度あった**残業が5時間ほどに減りました。**

（マーケティング部　吉田 奈津希さん）

取組後

- 従業員一人ひとりに**責任感が芽生え、自立して自分の業務をこなす**ようになった！
- 「柔軟な考え方をしている」「デジタル化が定着している」「働き方の選択肢がある」ということが、**求人に興味を持ってもらえる理由の一つ**になった！

取材者コメント

建設業は「テレワークが難しい」と言われていますが、取り組むことで、長時間労働の是正や採用力の強化にも繋がるなど、様々な効果があることが分かりますね！